

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE GESTION DE PROGRAMAS CULTURALES

### Capítulo I. Ámbito de aplicación.

#### Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

1. El Convenio regulará las relaciones jurídico laborales entre la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (en adelante EPGPC) y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la Legislación Laboral vigente.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

A) El personal que presta sus servicios en empresas que tengan suscritos contratos de obra o servicio con la EPGPC, regulados por el derecho administrativo, civil o mercantil, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de la empresa.

B) Los profesionales cuya relación con la EPGPC esté sujeta a contratos regulados por el Derecho Administrativo, Civil o Mercantil.

C) El personal vinculado a la empresa mediante relación laboral de carácter especial, específicamente el personal de alta dirección.

D) Actores, músicos, cantantes, profesores con contratos mercantiles, orquestas, coros, programas musicales y personal artístico en general, contratados por sus específicas cualidades artísticas, sujetos a relación laboral de carácter especial.

3. Ningún trabajador acogido al Convenio Colectivo podrá ser contratado por condiciones distintas de las fijadas en el presente Convenio.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio regirán en todos los centros de trabajo que tenga establecidos la EPGPC.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tiene una vigencia de tres años (2002, 2003 y 2004 hasta el 31 de diciembre). Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su firma, con efectos económicos a partir del día uno de mayo de 2002.



Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá instarse la revisión del mismo a su vencimiento, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose su vigencia hasta la aprobación del nuevo Convenio. De no producirse la denuncia, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

#### **Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las condiciones establecidas en el vigente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

El Convenio tiene carácter indivisible y global, sin que pueda ser aplicado de manera parcial o por materias individualmente consideradas.

### **Capítulo II. Comisión del convenio.**

#### **Artículo 5. Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y arbitraje del Convenio.**

1. Para la interpretación y aplicación del Convenio se constituirá, en el plazo de 15 días a contar desde su firma, la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, en cuya primera sesión se aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

2. La Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos lo serán en representación de la empresa, dos en representación de los trabajadores -de entre los miembros del Comité de Empresa- y un secretario sin voz ni voto. Las funciones de secretario podrán ser asumidas por alguno de los miembros integrantes de la Comisión, a elección de las partes.

3. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterá a la consideración de la Comisión

Paritaria los conflictos individuales y colectivos surgidos en el seno de la Empresa.

d) Despido disciplinario: En el supuesto de que la Empresa resuelva despedir a un/a trabajador/a, y el despido sea declarado por el Juzgado de lo Social como improcedente, se someterá a la consideración de la Comisión Paritaria la decisión sobre la readmisión o indemnización del trabajador, debiendo pronunciarse en el plazo de 24 horas.





- e) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.
- f) Desarrollar todas aquellas materias no previstas en este artículo que se derivan de la aplicación del presente Convenio.

4. Se establece el crédito de 10 horas mensuales a distribuir entre los dos representantes de los trabajadores de la Comisión Paritaria, para la preparación de aquellos temas en los cuales tenga que intervenir la misma, no computándose el tiempo efectuado en reuniones.

### **Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional.**

#### **Artículo 6. Organización del trabajo.**

Corresponde a la Dirección de la EPGPC la organización del trabajo, facultad que la ejercerá conforme a la Legislación vigente y a lo dispuesto en el Convenio.

#### **Artículo 7. Clasificación profesional.**

##### **Grupo I. Personal de Administración.**

1. Director de unidad. Es aquel trabajador que, en posesión de titulación superior preferentemente relacionada con la materia a desempeñar, o con conocimientos expresamente reconocidos por la Empresa, y experiencia de al menos 8 años en el sector, realiza funciones ejecutivas, de organización, gestión y control de una unidad de la estructura orgánica de la Empresa, en dependencia directa del Director de la Empresa.
2. Jefe de Área. Es aquel trabajador que, en posesión de titulación superior preferentemente relacionada con la materia a desempeñar, o con conocimientos expresamente reconocidos por la Empresa, y experiencia de al menos 5 años en el sector, tiene bajo su responsabilidad la organización, gestión y control de un área de la estructura orgánica de la Empresa, en dependencia directa del Director de la Unidad correspondiente o del Director de la Empresa.
3. Jefe de proyecto/departamento. Es aquel trabajador que, en posesión de titulación superior o con conocimientos reconocidos por la Empresa, y experiencia de al menos 3 años en el sector, tiene bajo su responsabilidad la gestión y control de un proyecto estable y permanente. En aquellos supuestos que tenga bajo su responsabilidad la organización y coordinación de un equipo humano definido en la estructura orgánica de la Empresa, tendrá la consideración de Jefe de Departamento y percibirá el complemento correspondiente.
4. Técnico de gestión. Es aquel trabajador que, estando en posesión de titulación de grado medio o superior, relacionada con el puesto a desempeñar, o con conocimientos reconocidos por la Empresa y experiencia de al menos 2 años en



su sector, realiza funciones técnicas en las materias administrativas contables, documentación, archivo, biblioteca, personal, producción y distribución, publicaciones, investigación, prevención, etc. bajo la supervisión del Jefe de Departamento, Jefe de Área o Director de Unidad correspondiente.

5. Administrativo nivel 1. Es aquel trabajador que, con conocimiento a nivel de Bachillerato Superior, Formación Profesional de 2.º grado, así como conocimientos informáticos básicos o experiencia contrastada de al menos un año en un puesto de igual o similar características, realiza funciones de secretaría de dirección o desempeña puestos de trabajo que exijan una especial cualificación, realizando tareas de gestión administrativa diversa, tales como cálculo de nóminas, liquidaciones, cumplimentación de los modelos de contratos, y todas aquéllas de naturaleza análoga.

6. Administrativo nivel 2. Es aquel trabajador que realiza tareas de carácter administrativo para las que se precisan conocimientos generales o destreza suficiente, entre las que se encuentran el control y archivo de correspondencia, clasificación, tramitación y seguimiento de documentación varia, tramitación y seguimiento de pagos y cobros y atención telefónica, entre otras, auxiliando al personal de categorías superiores.

7. Personal subalterno. Es aquel trabajador que realiza tareas para cuya ejecución no se precisa cualificación académica alguna. Desempeña tareas básicas y diversas de recepción/teléfono, vigilancia, ordenanza, conservación y limpieza de las dependencias de la empresa, y otros de naturaleza análoga.

## **Grupo II. Personal Técnico.**

Queda incluido dentro de este grupo el personal que en el marco de su especialidad realiza los trabajos relacionados con la construcción, adaptación, manejo, instalación, montaje, desmontaje y conservación de los materiales y elementos propios y específicos de la actividad de las artes escénicas y plásticas, así como el mantenimiento de los edificios adscritos a la actividad de la Empresa. Incluye las siguientes categorías:

1. Director Técnico. Es aquel trabajador que con titulación superior o conocimientos reconocidos por la empresa, y experiencia en el sector de al menos cinco años, tiene bajo su responsabilidad la gestión, organización y control de las infraestructuras de todos los espacios escénicos de la Empresa. Es asimilable a Jefe de Área.

2. Jefe Técnico. Es aquel que, con titulación superior o conocimientos reconocidos por la empresa, y experiencia en el sector de al menos tres años, tiene bajo su responsabilidad la gestión y control de las infraestructuras de un espacio escénico, de una producción o de un programa cultural de la Empresa. Es asimilable al Jefe de Departamento.



3. Coordinador Técnico. Es aquel trabajador que, con titulación media o conocimientos reconocidos por la Empresa y experiencia contrastada de al menos 2 años en el sector, realiza funciones de coordinación general del equipo técnico de escena o la jefatura de mantenimiento de edificios e instalaciones de la Empresa en dependencia de la Dirección Técnica. Es asimilable a técnico de gestión.

4. Técnico. Es aquel trabajador que estando en posesión del título de FP. II o similar o con conocimientos reconocidos por la empresa, y experiencia de al menos un año en el sector, desarrolla las especialidades de iluminación, sonido, maquinaria, utilería, sastrería, regiduría, mantenimiento o cualquier otra que pudiera crearse.

5. Ayudante Técnico. Es aquel trabajador que realiza tareas u operaciones elementales de carácter técnico para las que se precisan conocimientos generales o destreza suficiente, auxiliando al personal de categorías superiores.

#### **Capítulo IV. Provisión de vacantes, contratación e ingresos.**

##### **Artículo 8. Relación de puestos vacantes.**

La Empresa publicará antes de finalizar el primer trimestre de cada año la relación detallada de las vacantes de carácter indefinido, si las hubiere, existente a la fecha de la publicación.

Las vacantes se proveerán según el procedimiento establecido en este Convenio.

En cumplimiento del derecho a la promoción profesional del trabajador, anualmente se ofrecerá como mínimo el 50% de las vacantes de cada grupo profesional a concurso de traslado y promoción de los trabajadores con contratos indefinidos con una antigüedad mínima de un año en la empresa. De no cubrirse la plaza, se dotará mediante turno libre.

El 50% de las vacantes podrá ser ofertado mediante libre acceso.

##### **Artículo 9. Provisión de vacantes.**

1. Los procedimientos concursales para la provisión de vacantes que conlleva contratación indefinida se realizará de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

a) Reingreso de aquellos trabajadores de igual o similar categoría que estuviesen en excedencia, siempre que cumpliesen los requisitos del puesto de trabajo.

b) Concurso de traslado y promoción: Las vacantes que pudieran existir en cada momento se ofrecerán a turno de traslado y ascenso, mediante los criterios que



se establezcan en cada convocatoria.

c) Turno libre para aquellas vacantes que no se cubran.

Además, el 50% de las plazas vacantes se podrán cubrir directamente mediante turno libre, de acuerdo al procedimiento que a continuación se establece, sin convocar concurso de traslado y promoción.

La determinación de las bases de cada convocatoria será objeto de acuerdo en la Comisión Paritaria.

2. Procedimiento. Deberán publicarse en los correspondientes tablones de anuncios de la Empresa, y por correo electrónico interno, las bases de la convocatoria, que deberá incluir el plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido el mismo, el departamento de Recursos Humanos informará a los interesados, y a terceros con interés legítimo, sobre las admisiones y exclusiones acordadas, concediendo el correspondiente plazo para formular, en su caso, las reclamaciones que se estimen oportunas. El resultado final del proceso de selección se publicará en los correspondientes tablones de anuncios, estableciendo el oportuno plazo para posibles reclamaciones.

En el Comité de selección participará un miembro del Comité de Empresa, con voz y sin voto.

#### **Artículo 10. Formalización de contratos.**

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito.

Deberá entregarse copia básica de los contratos a los Delegados de Personal del centro de destino o Presidente del Comité de Empresa, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial. Esta copia contendrá todos los datos del contrato a excepción del núm., de DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal.

Al personal comprendido en el ámbito de este Convenio le será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el R.D. 598/1985, de 30 de abril, en materia de incompatibilidades, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se formalice la siguiente cláusula: «El trabajador manifiesta no estar incurso en causa alguna de incompatibilidad».

#### **Artículo 11. Período de prueba.**

El trabajador que ingrese a prestar servicios de forma temporal o indefinida en la Empresa estará sujeto al siguiente período de prueba:

- a) 6 meses de trabajo efectivo para el personal que tenga la categoría de Director de Unidad, Jefe de Área y Jefe de Departamento/Proyecto, así como Director Técnico y Jefe Técnico en el grupo profesional de Personal Técnico.
- b) 3 meses de trabajo efectivo para el personal que tenga la categoría de Técnico de Gestión, y, en el Área de Personal Técnico de Escena, Coordinador Técnico.
- c) 30 días de trabajo efectivo para administrativo nivel I y II, y Personal Subalterno, así como técnicos y auxiliares en el Área de Personal de Escena.

## Capítulo V. Movilidad.

### Artículo 12. Movilidad funcional.

La realización de trabajos de superior e inferior categoría se acomodará a las siguientes reglas:

a) Trabajo de categoría superior: Se dará cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida y tendrá las siguientes peculiaridades:

1. Deberá estar expresamente autorizado por escrito por la Dirección de la Empresa.
2. Su duración no podrá ser superior a seis meses en un año y ocho en dos años.
3. El trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
4. La prestación de trabajo de superior categoría no consolidará para el trabajador que lo realice, la categoría superior.

Los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso establecido en el Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

b) Trabajo de categoría inferior: Se dará si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva la Empresa destinase a un trabajador a que realice funciones de categoría inferior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida. Tendrá las siguientes peculiaridades:

1. Deberá estar expresamente autorizada por la Dirección de la Empresa.
2. Su duración será como máximo la de seis meses.
3. Se le mantendrá al trabajador las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional.



4. Se requerir• previo informe del Comité de Empresa, salvo caso de urgencia.

## **Capítulo VI. Jornada, horario, vacaciones y permisos.**

### **Artículo 13. Jornada.**

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo ser• de 35 horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en período de cómputo anual de 1.519 horas.

2. Con carácter general el trabajador tendrá• derecho a un descanso semanal de dos días, cuyo disfrute ser• ininterrumpido a excepción de lo previsto en este Convenio para los períodos en los que sea de aplicación la movilidad horaria y los períodos especiales del personal técnico y de producción.

El disfrute será como mínimo de un día, que podrá ser acumulable por períodos de hasta catorce días de trabajo continuado.

3. Cuando la jornada se desarrolle en día festivo por necesidades del servicio, las horas realizadas se compensarán por el doble de horas en el cómputo, sin perjuicio del día de descanso.

4. Cuando por la naturaleza del servicio prestado sea necesario el establecimiento de turnos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, se realizarán obligatoriamente de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado.

### **Artículo 14. Horario.**

1. Para el personal de administración, la jornada se determinará por la dirección de la empresa, según las necesidades del servicio, con un cómputo anual. Con una antelación mínima de dos semanas, excepto en casos de especial urgencia, se comunicará el horario establecido, con una jornada máxima de doce horas diarias, que no podrá• exceder de más de tres días consecutivos, y mínima de cinco horas. El número de tardes a realizar en el período de un año no exceder• de 72, salvo situaciones de urgente necesidad.

En los períodos en los que por la dirección de la empresa no se establezca un horario especial, la jornada ser• de carácter flexible y tendrá• las siguientes características:

a) La parte principal del horario (parte fija o estable) ser• de cinco horas de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 9,30 h y las 14,30 h, y al menos una tarde a la semana de lunes a jueves, de 16,30 h a 18,30 h.

b) La parte variable del horario, constituido por la diferencia entre el tiempo





estable mínimo de 27 horas y la jornada establecida en el apartado uno se podrá cumplir entre las 8,30 h y las 9,30 h; las 14,30 h y las 15,30 h, y durante las tardes de lunes a jueves, de 16,00 h a 21,00 h.

c) Cuando el trabajo deba realizarse en jornada partida, el trabajador tendrá derecho entre las 14,30 h y las 16,00 h a un descanso para comer, no retribuido de, al menos, una hora.

d) Durante el período comprendido desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, la jornada del personal de administración será continua de 8,00 h a 15,00 h, salvo que las necesidades del servicio a realizar exijan el establecimiento de otro horario.

e) El trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Aquellos trabajadores que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho al descanso proporcional.

2. El horario del personal técnico y del personal de producción se determinará por la Dirección de la Empresa según las necesidades de las producciones con un cómputo anual, con una jornada máxima de 12 horas -con el tope máximo de seis días ininterrumpidos-, y mínima de 4 horas en período de representación; y una jornada máxima de 10 horas y mínima de 5 horas en períodos de estancia en el centro de trabajo habitual sin representaciones. A la finalización de cada trimestre se procederá por la Dirección de la Empresa a la compensación de las horas de trabajo por el período de descanso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en cómputo mínimo de cinco días, pudiendo pactarse por las partes períodos inferiores.

En los períodos en los que por la Dirección de la Empresa no se establezca el horario especial, será de aplicación el horario ordinario del personal de administración.

Al final de cada semana, la Dirección de la Empresa deberá establecer el horario que regirá en la próxima semana, entendiéndose que, de no haber ninguna comunicación a los trabajadores, continuará rigiendo el mismo horario que el de la semana anterior.

Cuando la jornada del personal técnico de escena sea de cinco horas o superior, tendrá derecho a un descanso de 20 minutos considerado como trabajo efectivo.

3. En todos los casos, el tiempo de desplazamiento en Comisión de servicio, en transporte público o privado se computará como tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas que se realicen en el trayecto de viaje.

#### **Artículo 15. Permisos retribuidos.**



Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido, previa comunicación debidamente justificada, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica:

a) Por matrimonio o convivencia de hecho, 17 días naturales, a contar desde el día natural inmediatamente posterior al hecho causante. Los convivientes deberán acreditar su relación mediante su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. Los convivientes no podrán disfrutar de nuevo este permiso al contraer matrimonio. En el caso de convivencia, sólo se podrá• disfrutar de este derecho más de una vez cada treinta y seis meses. Este permiso podrá• prorrogarse otros quince días más sin que estos últimos sean retribuidos, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. En caso de desacuerdo, resolver• la Comisión Paritaria.

b) Por nacimiento o adopción, cuatro días naturales inmediatamente posteriores al hecho causante, que se ampliarán a seis en caso de cesárea o parto múltiple.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres, un día, que ser• el del acto civil o religioso. Si el hecho se produjese fuera de la provincia, dos días.

d) Por cambio de domicilio, dos días. Si se produjere más de un cambio de domicilio al año, se concederá un solo día por la segunda mudanza.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

f) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de diez días hábiles al año en períodos de dos días por cada examen, y cuatro si son fuera de la provincia, entendiéndose incluido en este período el día del examen.

g) Por asistencia a consulta médica del propio trabajador, el tiempo imprescindible para ello. Deber• aportarse la justificación oportuna.

h) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente, o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, dos días naturales, ampliable a cuatro si el suceso ocurre fuera de la provincia del trabajador.

i) En caso de enviudar, teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, de edad superior que están a su cargo, tendrá• derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales. Este permiso no ser• acumulable al apartado «h».

j) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora y media diaria por cada hijo menor, para su alimentación. En el caso de que ambos trabajen, este derecho podrá ser ejercido por un solo progenitor.



En los casos de nacimientos de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados, tendrán derecho el padre o la madre a un permiso de una hora diaria retribuida, o bien a optar por la reducción de dos horas de la jornada habitual, con la correspondiente reducción proporcional de la retribución.

k) Con motivo de Navidad, Semana Santa y Feria, preferentemente, los trabajadores podrán disfrutar de 8 días hábiles de permiso retribuido, cuya fecha se determinará, al menos, con una semana de antelación, atendiendo a las necesidades del servicio. Con carácter obligatorio, dos de los ocho días habrán de disfrutarse el 24 y 31 de diciembre. Si coincidiesen estas fechas con días festivos, su disfrute se producirá en la fecha que determine el trabajador.

Se estudiarán por la Comisión Paritaria las situaciones particulares especiales que puedan plantearse.

### **Artículo 16. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración de 31 días naturales. Se podrá convenir su disfrute en dos períodos, no siendo ninguno de ellos inferior a siete días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

La Dirección de la Empresa establecerá con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones, al menos con dos meses de antelación.

La Dirección de la EPG podrá cerrar, total o parcialmente, las dependencias de la Empresa durante un período máximo de 15 días naturales al año, haciendo coincidir en este período el disfrute de las vacaciones.

### **Artículo 17. Permisos no retribuidos.**

a) El personal que lleve un mínimo de un año de trabajo continuado tendrá derecho a permiso sin sueldo por un plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan. Este permiso no podrá concederse más de una vez por año. Las peticiones serán resueltas en el plazo de un mes.

b) En los supuestos relacionados con las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos, seminarios, representaciones, conciertos, etc.), el período de permiso sin sueldo podrá ser prorrogado hasta un máximo de seis meses siempre que las necesidades del servicio la permitan. Este tipo de permiso se solicitará ante el director de la unidad correspondiente, debiendo contestar la Empresa en el plazo de un mes, entendiéndose denegado si no se contesta expresamente por la Empresa.



Los supuestos en los que exista discrepancia en la interpretación, se someterán a la consideración de la Comisión Paritaria.

## **Capítulo VII. Suspensión y excedencias del contrato de trabajo.**

### **Artículo 18. Suspensión del contrato de trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 44 y 45 del E.T., los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a la suspensión de su contrato en los siguientes casos:

1. Maternidad de la mujer trabajadora, acogimiento o adopción de hijos menores de seis años, por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dos semanas más por cada hijo. La distribución del período de suspensión se desarrollará de conformidad con lo establecido en el E.T. En el supuesto de nacimiento de hijos prematuros hospitalizados, el período se contará a partir del alta médica, a instancias del padre o de la madre. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2. Privación de libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

3. Excedencias: Podrá ser solicitada por los trabajadores indefinidos en los siguientes supuestos:

a) Excedencia forzosa: Ejercicio de cargo público representativo electivo de ámbito local, provincial o superior, así como ejercicio de cargo sindical de ámbito local, provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo o funciones sindicales.

Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el período, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se impartan por la empresa.

b) Por cuidado de un familiar:

1. Se concederá excedencia para el cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, que no pueda valerse por sí mismo. La duración no puede ser superior a un año. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el período, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se impartan por la empresa.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a

tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un derecho preferente al reingreso en vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

c) Por incompatibilidad. El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, opte por otro puesto de trabajo que esté así mismo incluido dentro del ámbito de aplicación de dicha normativa, quedará en situación de excedencia. Mientras permanezca en esta situación conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo o, subsidiariamente, a cualquier plaza vacante de su categoría.

d) Por formación. Se concederá excedencia con reserva de puesto de trabajo para la realización de cursos, seminarios u otras actividades que redunden en el reciclaje y perfeccionamiento profesional del trabajador. Esta excedencia se concederá por un período de hasta un año, excepcionalmente prorrogable a dos. La petición se resolverá en un plazo máximo de dos meses. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el período, computándose a efectos de antigüedad y con derecho a asistir a los cursos de formación profesional que se impartan por la empresa.

e) Excedencia voluntaria. Podrá ser solicitada por los trabajadores indefinidos con un año de antigüedad en la Empresa.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador transcurrido tres años desde el final de la anterior. El trabajador no podrá incorporarse a su puesto de trabajo hasta que haya transcurrido en su totalidad el período de excedencia concedido. No se computa a efectos de antigüedad y tendrá derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría.

En casos concretos podrá considerarse por la Comisión Paritaria la concesión de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, así como la reincorporación en el plazo máximo de 30 días, después de cesar la causa que



determinó la concesión de dicha excedencia.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 19. Disposición general.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en los supuestos de incumplimientos de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

### **Artículo 20. Procedimiento sancionador.**

Para la imposición de sanciones por faltas leves será competente la dirección de la empresa, previa audiencia del interesado, sin necesidad de apertura de expediente. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Nombramiento de instructor: La dirección de la Empresa, ante el conocimiento de la Comisión de cualquier falta considerada muy grave o grave, nombrará un instructor del expediente, en el plazo de diez días hábiles.

2. Pliego de cargos: Una vez nombrado el instructor, éste dispondrá de un plazo de diez días hábiles para formular el correspondiente pliego de cargos, con expresión por escrito de los hechos imputados, tipificación jurídica de acuerdo con lo establecido en Convenio y la sanción que pudiere ser aplicable, en su caso. El pliego de cargos será comunicado al Comité de Empresa.

3. Audiencia al interesado: El interesado dispondrá de un plazo de quince días hábiles, contados desde la notificación del pliego de cargos, para alegar lo que a su derecho convenga y proponer la práctica de las pruebas que estime oportunas.

Dentro de este mismo plazo, será oído el Comité de Empresa.

4. Período de prueba: De acordarse el recibimiento a prueba por el instructor, de oficio o a instancia de parte, el plazo para practicar las mismas será de veinte días hábiles, pudiendo ser prorrogado por diez días más.

5. Terminación: El instructor formulará en el plazo de diez días hábiles desde el vencimiento del plazo de alegaciones o desde la conclusión de la práctica de las pruebas en su caso, una propuesta de resolución. En todo caso, el expediente ha de estar concluido en el plazo máximo de seis meses a contar desde su incoación.

6. Suspensión cautelar: Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la

prestación del servicio, el director de la Empresa podrá acordar la suspensión cautelar de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o, siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

### **Artículo 21. Faltas muy graves.**

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. El acoso de naturaleza sexual ejercido sobre cualquier trabajador/a de la Empresa, así como las ofensas verbales o físicas de carácter grave.
3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios graves a la empresa.
4. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
5. El fraude, la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta que revista carácter doloso.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
8. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
9. El incumplimiento grave de las normas sobre incompatibilidades.
10. Haber sido sancionado con dos faltas graves en un período de seis meses.
11. La violación del derecho a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
12. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando en el mismo puedan derivarse riesgos para la seguridad y la integridad física del trabajador o de otros compañeros.

### **Artículo 22. Faltas graves.**



1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados y público en general.
4. La desobediencia relacionada con su trabajo que no constituya falta muy grave en cumplimiento de los deberes contenidos en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja médica, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
8. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
10. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
11. Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de tres meses.
12. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Empresa o se utilice en provecho propio.

### **Artículo 23. Faltas leves.**

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
3. El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes, siempre que no cause un grave perjuicio al proceso productivo.
5. La no comunicación previa de falta justificada al trabajo, a no ser que se





pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. El descuido o negligencia en la conservación de los locales, materiales, documentación y demás bienes de la empresa.

#### **Artículo 24. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de faltas serán las siguientes:

##### **1. Por faltas muy graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de seis meses a doce meses.
- b) Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- c) Despido.

##### **2. Por faltas graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

##### **3. Por faltas leves:**

- a) Amonestación por escrito y con traslado a los representantes de los trabajadores.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días hábiles.

#### **Artículo 25. Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones prescribirán a los diez días por faltas leves, a los veinte días por faltas graves y a los sesenta días por faltas muy graves desde la imposición de la sanción.

### **Capítulo IX. Formación y perfeccionamiento profesional.**

#### **Artículo 26. Formación y perfeccionamiento profesional.**



1. La Empresa, dentro de sus potestades facultativas y organizativas, dirigirá la formación, trasladando a la Comisión Paritaria la propuesta de los cursos que se vayan a realizar para que ésta se encargue de la elaboración de las bases y de la selección de los trabajadores participantes. En casos excepcionales, la Dirección de la Empresa podrá ejecutar de manera inmediata el programa de formación, exponiendo tales supuestos con posterioridad en la Comisión Paritaria.

2. La Empresa podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, las dietas correspondientes en su caso.

## **Capítulo X. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

### **Artículo 27. Atención médica.**

1. Los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual.

2. La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores servicios médicos de empresa con ubicación y en cantidad suficientes para atender las necesidades de salud de los trabajadores, que atenderán tanto al aspecto preventivo como de asistencia sanitaria en lo referente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o comunes, e incluirá una revisión ginecológica y mamografía de la mujer trabajadora.

### **Artículo 28. Seguridad laboral.**

En lo relativo en las materias de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 29. Ropa de trabajo.**

La Empresa proporcionará a los trabajadores, cuyo puesto de trabajo lo requiera, el vestuario adecuado a los trabajos que realicen, consistente en:

- Dos ropas de invierno y calzado, que se entregarán en el mes de octubre.
- Dos ropas de verano, que se entregarán en el mes de mayo.

Los trabajadores a los que se les facilite la ropa de trabajo tendrán obligación de usarla.

## **Capítulo XI. Estructura salarial.**



### **Artículo 30. Salario base.**

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para su jornada de trabajo, en función del grupo profesional en el que esté encuadrado. Su cuantía es la que figura en el Anexo I.

### **Artículo 31. Complementos y pluses salariales.**

1. Pagas extraordinarias. Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base más los complementos de antigüedad, movilidad horaria y de puesto de trabajo. Se devengarán semestralmente, abonándose en los meses de junio y diciembre.

2. Complemento de puesto de trabajo. Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que conlleven concepción distinta a la del personal que pertenezca a su misma categoría profesional. En este apartado se encuentran incluidos el complemento por conocimiento de idiomas que resulte de aplicación en el puesto, el de secretaría de dirección o de tareas de especial responsabilidad.

3. Complemento por movilidad horaria. Tiene por objeto compensar el desplazamiento habitual de la jornada de trabajo, tomando como referencia el horario que con carácter general se establece para el personal de administración.

4. Complemento de antigüedad. Consistirá en una cantidad mensual, determinada en el Anexo I, por cada tres años de trabajo efectivo. Se abonará a partir del primer mes en el que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres.

5. Complemento de productividad. Tiene por objeto retribuir al trabajador por la consecución de los objetivos establecidos por la Empresa. Tiene carácter no consolidable y variable en función de la evaluación de los resultados. Se incluye en el mismo el complemento de mantenimiento de vehículos y el complemento por conducir vehículos. Su cuantía y distribución deberá ser aprobada por la Comisión Paritaria, a propuesta de la empresa.

6. Complemento de condiciones especiales de trabajo:

**Nivel I.** Tendrá derecho a su percepción el personal técnico, con al menos un año de trabajo efectivo, adscrito a la unidad de gestión de las Artes Escénicas que mantiene una situación de movilidad permanente, cubriendo necesidades puntuales e imprevistas en las fases de producción y gira de los espectáculos, y en el mantenimiento y almacenamiento de los equipos, dentro del marco de su respectiva especialidad.



El importe de este complemento será el 3,75% de su salario base.

Será también de aplicación a aquellas unidades técnicas que mantengan movilidad realizando similares tareas.

**Nivel II.** El resto del personal técnico con al menos un año de trabajo efectivo adscrito a programas o producciones específicas tendrá derecho al complemento que se establece en el Anexo I por asumir funciones de mayor responsabilidad.

Podrá acordarse por la Comisión Paritaria el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puestos de trabajo, en su caso.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

1. No tendrán la naturaleza de extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal legal o pactada, pero no superen la ordinaria legal o pactada en cómputo anual.

2. Con el objeto de contribuir, mediante una política social solidaria, a la creación de empleo, se reducen al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, su realización será obligatoria.

- Horas extraordinarias necesarias por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se tratare, podrán realizarse siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación temporal previstos legalmente. Su realización es voluntaria.

3. Las horas extraordinarias que no resulte posible compensar con períodos de descanso, se abonarán incrementando en un 75% la cantidad que resulte del salario/hora.

### **Artículo 33. Revisión salarial.**

Las revisiones salariales anuales serán pactadas por las partes mediante negociación que comenzará dentro de la primera quincena de febrero de cada año, de conformidad con la revisión salarial que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para las Empresas Públicas o, en su defecto, la establecida para el personal laboral de la Junta de Andalucía.

Si antes del 15 de marzo de cada año las partes no hubiesen llegado a un acuerdo sobre la cuantía de esta revisión, la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, a partir de la nómina del mes de abril, incrementará las retribuciones convenidas en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos de la Junta de



Andalucía del año en curso, o norma que la sustituya. Tal incremento se efectuará en concepto de anticipo sobre las retribuciones que correspondan a aquel año. La nómina de abril incluirá los anticipos correspondientes a los meses de enero a marzo.

#### **Artículo 34. Dietas.**

Todos los trabajadores que por necesidades de la Empresa deban realizar en el ejercicio de sus funciones desplazamientos a localidades distintas del centro de trabajo disfrutarán de los siguientes derechos:

1. La cuantía de la dieta completa se establece en 77 euros diarios, desglosada en los siguientes conceptos:

- Por alojamiento y desayuno: 42 euros.

- Por manutención: 35 euros. (17,5 euros de almuerzo y 17,5 euros de cena).

- En aquellos casos de desplazamientos al extranjero, se establecerán los correspondientes suplidos en el seno de la Comisión Paritaria. En supuestos especiales donde no resulte posible encontrar alojamiento o concurren circunstancias particulares, podrán aprobarse suplidos en el seno de la Comisión Paritaria.

2. A los efectos de establecer el importe devengado por el trabajador en este concepto, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Dieta por almuerzo: Se devengará cuando la salida se produzca antes de las 15,00 horas o el regreso con posterioridad a las 15,00 horas.

- Dietas para la cena: Se devengará cuando la salida se produzca antes de las 22,30 horas o el regreso con posterioridad a las 22,30 horas.

- Dietas de alojamiento: Se devengará cuando el trabajador se encuentre a más de 120 km de distancia del centro de trabajo a las 24,00 horas.

- Gastos de transportes: El traslado desde el centro de trabajo al Aeropuerto o a cualquier otra estación, tanto de trenes como de autobuses, correrá a cargo de la Empresa.

Para estancias iguales o superiores a una semana en la misma plaza, la Empresa Pública de Gestión podrá sustituir el abono de las dietas de alojamiento por la reserva directa de habitaciones en hoteles de tres estrellas o similar categoría, con habitaciones dobles de uso compartido. En el supuesto de existir un número impar de viajeros, o personas de distinto sexo, o concurren circunstancias excepcionales, la persona afectada se hospedará en habitación individual.



### 3. Casos especiales:

a) Cuando el trabajador se encuentre desplazado de su domicilio a las dos de la madrugada y a una distancia superior a 75 km e inferior a 95 km, podrá optar entre percibir el coste del alojamiento, previa presentación de factura, con el límite de 42 euros correspondiente al alojamiento o la percepción de 20 euros sin necesidad de presentar justificación.

b) Cuando el trabajador se encuentre desplazado a la 1,00 horas o una distancia superior a 95 km e inferior o igual a 120 km podrá optar igualmente por la alternativa descrita en el apartado anterior.

4. Desplazamientos: Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral haya de realizar desplazamientos a poblaciones distintas por imperativos del servicio, la Empresa pondrá los medios necesarios para ello; de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándose 0,17 euros por km recorrido, o el transporte público, debiendo en este caso justificar el gasto con el billete correspondiente.

## Capítulo XII. Acción social.

### Artículo 35. Fondo de Acción Social.

La Empresa destinará la cantidad del 1,15% del total de la masa salarial del año anterior, para la creación de un fondo de acción social cuya finalidad será restablecer y mejorar la calidad de vida normal de los trabajadores. La administración y distribución del fondo de acción social se llevará a cabo por el procedimiento que determinen la Comisión Paritaria, que deberá establecer los supuestos que resulten acreedores de protección.

### Artículo 36. Préstamos reintegrables y anticipos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a préstamos reintegrables sin interés, con las siguientes especificaciones:

a) La Empresa establece un fondo anual al efecto de hasta cuarenta mil euros (40.000 E).

b) El tope máximo de los anticipos será de 1.800 euros.

c) El reintegro de los anticipos se realizará como máximo en veinte (20) plazos, coincidiendo con el abono de las nóminas ordinarias y extraordinarias. La cuantía mínima mensual de amortización se fija en 90 euros, no pudiendo superar el plazo de amortización en ningún caso el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.



- d) Los descuentos de anticipos se realizarán mensualmente en nómina.
- e) Las solicitudes, debidamente justificadas, se presentarán ante la dirección de la Empresa, quien resolverá en el plazo de quince (15) días, por riguroso orden de presentación, abonándose en tanto existan cantidades disponibles en el fondo previsto.
- f) No se podrá solicitar otro préstamo reintegrable mientras no se haya devuelto en su totalidad, y hayan transcurrido al menos tres meses desde la amortización total del anterior préstamo disfrutado.
- g) La dirección facilitará mensualmente al Comité de Empresa información sobre la situación del citado fondo, así como copia de las solicitudes recibidas.

2. Los trabajadores podrán solicitar una vez por semestre anticipo de la paga extraordinaria, con el límite máximo de la cantidad devengada al día de la solicitud, y serán abonadas en el momento que las necesidades de tesorería lo permitan.

Se establece a tal efecto un fondo de 6.000 euros.

3. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar, entre los días 10 y 19 de cada mes, anticipos de cada mensualidad en curso, con el límite máximo del salario devengado en el momento de solicitarlo. Las solicitudes se presentarán ante la dirección, quien dará resolución a las mismas en el plazo de 48 horas, siempre y cuando las necesidades de la tesorería lo permitan. Estos anticipos se realizarán a cuenta de la mensualidad correspondiente y sólo podrán solicitarse una vez al mes.

### **Artículo 37. Capacidad disminuida.**

Los trabajadores en situación de invalidez permanente total tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre y cuando hayan obtenido la declaración de compatibilidad de la Seguridad Social, con las retribuciones íntegras que correspondan a sus nuevas funciones y dedicación.

### **Artículo 38. Incapacidad temporal.**

Desde el primer día de encontrarse en tal situación, el trabajador percibirá el 100% del salario correspondiente. A tal efecto, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social mientras dure el tiempo de incapacidad temporal, reconocido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

## **Capítulo XIII. Derechos sindicales.**

### **Artículo 39. Acción sindical.**



El ejercicio de la acción sindical en la Empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni víctima de ningún tipo de perjuicio, por razón de su afiliación política o sindical.

#### **Artículo 40. Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el único órgano representativo del conjunto de los trabajadores, y como tal, órgano de encuentro de las distintas tendencias sindicales existentes en la empresa, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán cada uno de 30 horas mensuales, con un máximo de 360 horas al año, restringidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros según criterio del propio Comité, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Quedan excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, negociación colectiva y reuniones de Comisión Paritaria.

Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros de Comité suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la Dirección de la Empresa con 24 horas de antelación.

El Comité de Empresa dispondrá de un local y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones; así mismo, dispondrá de tablones de anuncios de uso exclusivo de información.

La empresa abonará las dietas correspondientes a dos miembros del Comité de Empresa para que una vez al trimestre realicen un viaje a otro centro de trabajo no ubicado en Sevilla.

#### **Funciones:**

a) Ser informados previa y preceptivamente de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantilla y despidos.

b) En el supuesto de apertura de expediente disciplinario por la Comisión de faltas muy graves o graves, el pliego de cargos será notificado al Comité de Empresa, que será oído en el plazo de diez días. Todas las sanciones y medidas



disciplinarias que tras el expediente oportuno se impusieren a un trabajador por la Comisión de faltas muy graves o graves, serán notificadas por escrito con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo.

c) El Comité de Empresa participará a través de la Comisión Paritaria en la Administración de los fondos sociales, culturales y recreativos que afecten a los distintos centros de trabajo y servicios.

d) Ejercer su derecho a libre información, con pleno respeto a la jornada laboral, usando el medio de difusión que estime conveniente. Si se utilizaran medios de la Empresa, habrán de solicitarlo con carácter previo con 24 horas de antelación.

e) En materia de salud laboral corresponde al Comité de Empresa designar a sus delegados de prevención.

f) Negociación, durante los meses de enero y febrero, del calendario laboral.

g) Tendrá derecho a recibir la siguiente información:

- Trimestralmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantilla, horas extraordinarias y todas aquéllas que establezca la normativa en cuestión, así como información general sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, programa de producción y evolución probable del empleo, con indicación de los tipos de contrato que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial y los supuestos de subcontratación.

- Anualmente: Planes de formación, inversiones y obras en los centros y servicios, y modificaciones en la organización general del trabajo.

- La Dirección del Centro o Servicio celebrará mensualmente una reunión con el Comité de Empresa, salvo que la urgencia de asuntos a tratar requiera menores plazos.

- El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia y control en las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, siendo informado de las medidas previstas para la coordinación de las actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Derechos y garantías: Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en las normas que en el futuro los sustituyan, hasta 2 años después de su cese como miembros del Comité de Empresa:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas muy graves o graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de



Empresa.

b) Reconocida por el Órgano Judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

#### **Artículo 41. Secciones Sindicales.**

Los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en los centros de trabajo. Además de las previstas por la LOLS, estas Secciones Sindicales tendrán las siguientes prerrogativas y funciones, siempre que tengan, al menos, el 10% de afiliación en la Empresa, y que el 5% de los afiliados se encuentren en el centro de trabajo.

a) Ante cualquier conflicto se reconoce a los trabajadores el derecho de acceder ante los órganos de representación de la Empresa por sí o por medio de un representante de la central sindical a la que pertenezca.

b) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a información previa de los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, así como a información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

c) Derecho a actuar como canal de entendimiento con la Empresa en cuestiones que afecten a sus afiliados.

d) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios, que a tal efecto se instalarían para su uso exclusivo, en lugares del Centro que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores. Como norma general, simultáneamente a la inserción de dichas comunicaciones, publicaciones o anuncios deberán ser puestos en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

e) Derecho a que se les habilite un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

f) Derecho al libre acceso de asesores sindicales tanto a sus reuniones internas, como a cualquier otra a la que fueran convocados, previa notificación a la Dirección.

g) La Empresa destinará una bolsa de ocho horas a distribuir entre las distintas sesiones sindicales para asistir a cursos de formación sindical.

h) En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves de sus afiliados, las Secciones Sindicales podrán emitir informes al respecto para su consideración.





i) La Empresa habilitar• los medios para el descuento de las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas ser• remitido a la Central Sindical correspondiente.

### **Artículo 42. Derecho de reunión y asambleas.**

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con comunicación previa de 24 horas a la Dirección, salvo en los casos de urgencia, como en negociación colectiva, en los que no ser• necesario el preaviso siempre que las convoquen el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o el 30% de la plantilla, mediante la firma del personal afectado. La Empresa dispondrá• de un local adecuado para la celebración de asambleas.

### **Artículo 43. Medidas de conflicto.**

Con carácter previo a la adopción de la medida de huelga, las partes se obligan a someterse a la conciliación y arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de la Junta de Andalucía.

#### **Disposición adicional primera.**

Los trabajadores que tengan actualmente reconocida la categoría de profesor, a extinguir, conservarán los mismos derechos y obligaciones que tenían establecidos hasta la entrada en vigor del Convenio.

#### **Disposición adicional segunda.**

Para aquellos trabajadores que fuesen contratados por su especial relevancia artística o reconocida trayectoria profesional en el sector, las condiciones salariales que se detallan en el anexo tendrán carácter orientativo. Los trabajadores de la Empresa Pública vinculados a programas conjuntos con otras instituciones nacionales o internacionales tendrán las condiciones salariales que se determinen conjuntamente con las instituciones en cuestión.

En estos casos, deber• informarse a la Comisión Paritaria.

#### **Disposición adicional tercera.**

Aquellos trabajadores cuya categoría profesional sea la de Director de Unidad quedarán sometidos a lo dispuesto en el Convenio Colectivo excepto en las materias relativas a provisión de vacantes, horario y dietas. Para la contratación de los citados trabajadores ser• de aplicación los principios de publicidad, mérito y capacidad, participando los representantes de los trabajadores en el sistema de selección.

Aquellos trabajadores cuya categoría profesional sea la de Jefe de Área/Director

Técnico, quedarán sometidos al Convenio Colectivo salvo en las materias de horario y dietas.

#### **Disposición adicional cuarta.**

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo no experimenten mejora salarial, mantendrán sus complementos no absorbibles, que se respetarán en su integridad y serán objeto de las correspondientes revisiones salariales. El complemento personal no absorbible se suprimirá, total o parcialmente, si el trabajador fuese objeto de aumento salarial como consecuencia de su reclasificación profesional o del reconocimiento de un nuevo complemento de puesto de trabajo.

#### **Disposición adicional quinta.**

Las contrataciones temporales se llevarán a cabo mediante la bolsa de trabajo creada al efecto, cuya constitución y funcionamiento deberá aprobarse en el plazo de un mes a contar desde la constitución de la Comisión Paritaria.

#### **Disposición adicional sexta.**

El procedimiento para la valoración de puestos de trabajo es el acordado en Comisión Paritaria de fecha 14 de febrero de 2002 y siguientes. La revisión o establecimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo será acordada por el Director Gerente, previo análisis y estudio en el seno de la Comisión Paritaria.

#### **Disposición adicional séptima.**

Tras la entrada en vigor del Convenio, se estudiará en el seno de la Comisión Paritaria el procedimiento a utilizar, en su caso, para la reconversión en indefinidos de aquellos contratos temporales que respondan a necesidades estructurales.

#### **Disposición derogatoria.**

Quedan expresamente derogadas todas aquellas materias del anterior Convenio Colectivo que se opongan a lo establecido en el nuevo texto.



## ANEXO I

## Categorías Profesionales y Bandas salariales para el año 2002

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN					
NIVELES	CATEGORIAS	SALARIO	COMPLEM. MAXIMO	MOV. HOR.	TOTAL MAX.
NIVEL 1	Director de Unidad	38.956'78	6.492'73	Incluida	45.449'51
NIVEL 2	Jefes de Área	32.463'99	6.492'73	Incluida	38.956'72
NIVEL 3	Jefes de Departamento	25.971'19	6.492'73	Incluida	32.463'92
NIVEL 3	Jefes de Proyectos	25.971'19	3.246'37	Incluida	29.217'56
NIVEL 4	Técnicos de Gestión	19.478'39	6.492'73	Incluida	25.971'12
NIVEL 5	Administrativo nivel 1	16.589'11	1.245'91	1.643'48	19.478'50
NIVEL 6	Administrativo nivel 2	14.933'38	0	1.643'48	16.576'86
NIVEL 7	Subalternos	9.739'19	1.623'20	1.643'48	13.005'87

PERSONAL TECNICO					
NIVELES	CATEGORIAS	SALARIO	COMPLEM. MAXIMO	MOV. HOR. Y NOCT	TOTAL MAX.
NIVEL 1	Director Técnico	32.463'99	6.492'73	Incluida	38.956'72
NIVEL 2	Jefe Técnico	25.971'19	6.492'73	Incluida	32.463'92
NIVEL 3	Coordinador Técnico	19.478'39	6.492'73	Incluida	25.971'09
NIVEL 4	Técnicos	18.421'03			18.421'03
NIVEL 5	Ayudantes Técnico	16.329'83	0	Incluida	16.329'83

Complemento Antigüedad 1 Trienio: 460'83 euros brutos anuales.